

# PENGARUH PELANGGARAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KETERLIBATAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

(Studi pada Setda, Diskominfo Dan BKPSDM di Kabupaten Kepulauan Mentawai)

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bung Hatta

Yoyon Arman<sup>1)</sup>, Akmal<sup>2)</sup>, Fivi Anggraini<sup>3)</sup>,

Email: yon.man26@yahoo.co.id, drakmal210@gmail.com, fivianggraini@bunghatta.ac.id

## PENDAHULUAN

Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan penyusunan perangkat daerah. Setda, Diskominfo dan BKPSDM sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang merupakan unsur penyelenggaraan pemerintahan di perangkat daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Setda, Diskominfo dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai dalam kedudukan sebagai salah satu Dinas di Lingkungan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai dituntut untuk dapat mewujudkan Kinerja Aparatur Pemerintah dan Kelembagaan Daerah dalam menghadapi tuntutan masyarakat atas pelayanan yang cepat, mudah, transparan dan akuntabel.

Permasalahan yang sering terjadi pada Setda, Diskominfo dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai masih rendahnya keterlibatan kerja yang dapat dilihat pada tingkat kehadiran pada jam dinas dan adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja dengan alasan tertentu.

Hasil survei awal dari fenomena keterlibatan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya di Setda, Diskominfo dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai masih rendah. Untuk itu perlu ditingkatkan dengan mengetahui faktor kunci dalam menciptakan keterlibatan kerja pegawai.

## METODE

Cross sectional merupakan desain yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, analisis deskriptif diperlukan agar mengetahui tingkat capaian responden (TCR), untuk analisis inferensial SEM-PLS digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukan prosedur Measurement Model Assesment (MMA) yang berfungsi sebagai uji validitas, reliabilitas dan uji diskriminan, selanjutnya dilakukan uji R Square dan Q Square, dan untuk pengujian hipotesis dan uji mediasi digunakan prosedur Structural Model Assesment (SMA).

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data menggunakan kusioner dengan skala likert lima jawaban. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil dan pegawai kontrak Setda sebanyak 55 orang, Diskominfo Kabupaten Kepulauan Mentawai sebanyak 50 orang dan BKPSDM sebanyak 53 orang. Penelitian ini tidak menggunakan sampel tetapi menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian dengan alasan: 1) jumlah populasi tidak terlalu banyak yaitu 158 orang, dan 2) Peneliti mampu menjangkau seluruh anggota populasi dan menjadikan mereka sebagai responden, sehingga penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian sensus yaitu penelitian yang menggunakan seluruh elemen populasi sebagai responden (Sekaran, 2006).

## Hasil Dan Pembahasan

Alat pengujian struktural yang dilakukan untuk mengetahui variabel eksogen terhadap variabel endogen secara umum disebut sebagai Structur Model Assessment (SMA). Pengujian Hipotesis PLS bergantung pada prosedur bootstrapping non parametrik untuk menguji signifikansi koefisiensinya oleh [8]. Menurut [9] Uji signifikansi dipercaya untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas yang dilakukan melalui bootstrapping. Prosedur bootstrapping memiliki ketentuan bahwa hipotesis diterima jika dilihat dari T statistic dan P value. Jika suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki T statistic > 1,96 dan P value < 0,05, maka dapat diartikan bahwa variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen, dan sebaliknya oleh [8].

Tabel : 1 Direct Effect

	Original Sampel	T Statistik	P Value	Ket
Pelanggaran Kontrak Psikologis	-0,036	0,393	0,694	Ditolak

→ Stres Kerja.					
Pelanggaran Kontrak Psikologis → OCB.	0,404	3.958	0,000	Diterima	
Pelanggaran Kontrak Psikologis → Keterlibatan Kerja.	0,168	2.483	0,013	Diterima	
Stres Kerja → Keterlibatan Kerja.	0,613	10.053	0,000	Diterima	
OCB → Keterlibatan Kerja.	0,048	0,649	0,516	Ditolak	
Stres Kerja memediasi (→) antara Pelanggaran Kontrak Psikologis & Keterlibatan Kerja.	0,019	0,585	0,559	Ditolak	
OCB memediasi (→) Pelanggaran Kontrak Psikologis & Keterlibatan Kerja.	-0,002	0,390	0,697	Ditolak	

Dari tabel 1 diatas dapat dijelaskan sampel pelanggaran kontrak psikologis terhadap stres kerja memiliki nilai *original sample* -0,036 berarti pengaruh dua variabel tersebut memiliki arah yang negative dimana semakin tinggi tingkat pelanggaran kontrak psikologis maka semakin kuat dan tinggi tingkat stres kerja. Pelanggaran kontrak psikologis terhadap *organizational citizenship behaviour* yang memiliki *original sample* 0,404 dapat disimpulkan pengaruh kedua variabel menunjukkan arah yang positif semakin tinggi tingkat pelanggaran kontrak psikologis maka semakin rendah tingkat *organizational citizenship behaviour*. Pelanggaran kontrak psikologis terhadap keterlibatan kerja memiliki *original sample* 0,168 dapat diasumsikan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut menunjukkan arah yang positif dimana semakin tinggi tingkat pelanggaran kontrak psikologis maka semakin rendah pula kemampuan untuk terlibat dalam sebuah pekerjaan. Stres kerja terhadap keterlibatan kerja memiliki *original sample* 0,048 yang dapat diasumsikan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut menunjukkan ke arah yang positif semakin tinggi stres kerja yang dialami maka akan semakin rendah tingkat keterlibatan kerja. *organizational citizenship behaviour* terhadap keterlibatan kerja memiliki *original sample* 0,048 yang dapat diasumsikan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut menunjukkan arah yang positif semakin baik tingkat kesukarelaan karyawan/pegawai dalam pekerjaan di organisasi atau bisa disebut *organizational citizenship behaviour* maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja. Stres kerja memediasi hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis & keterlibatan kerja memiliki nilai *original sample* 0,019 yang dapat diasumsikan bahwa pengaruh variabel tersebut menunjukkan arah yang positif. *organizational citizenship behaviour* memediasi hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis & keterlibatan kerja memiliki nilai *original sample* -0,002 yang dapat diasumsikan bahwa pengaruh variabel tersebut menunjukkan arah yang negatif. Tetapi setelah

dianalisis kembali bahwasanya stres kerja dan *organizational citizenship behaviour* tidak memediasi hubungan antara variabel pelanggaran kontrak psikologis & keterlibatan tapi merupakan tipe efek mediasi "*direct-only nonmediation*."

## KESIMPULAN DAN SARAN

Pelanggaran kontrak psikologis tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. *Organizational citizenship behaviour* tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

Hasil yang didapatkan melalui penelitian ini belum mewakili teori secara keseluruhan. Dimana masih ditemukan hasil penelitian yang bertolak belakang dengan teori yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, F. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *Jurnal Sap*, 3(1).
- [2] Alcover, CM, Rico, R., Turnley, WH, & Bolino, MC (2017). Multi-ketergantungan dalam pembentukan dan pengembangan kontrak psikologis terdistribusi. *Jurnal Eropa Kerja dan Psikologi Organisasi*, 26 (1), 16–29.
- [3] Alcover, et al. (2020). Job Insecurity, Financial Threat and Mental Health in The Covid-19 Contex: The Buffer Role of Perceived Social Support. *The Preprint Server For Health Sciences*, 1-30.
- [4] Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.
- [5] Bellou, V. (2007), "Penilaian kontrak psikologis setelah perubahan organisasi besar: kasus merger dan akuisisi", *Hubungan Karyawan, Penuh*. 29 Tidak. 1, hal. 68-88.
- [6] Bungin, B. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: PT. Raja Grafindo.
- [7] C. Hole. (2000). The Job Involvement Construct and Its Measurement. *SATEB NR*, 1(2)..
- [8] Roehi. (2019). *Manajemen Stress Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.